Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 8470726
Centre d'intérêt: 100

Québec (Province) Conseil supérieur de l'éducation.

La situation des femmes dans le système d'enseignement : une double perspective : avis au ministre de l'Education / Conseil supérieur de l'éducation. -- [Québec] : Le Conseil, 1984.
ii, 56, [10] f.

"Adopté à la 296e réunion". Notes (part. bibliogr.) au bas des p.

Descripteur(s): *Femme *Condition féminine *Droits de la femme *Sexisme *Système scolaire *Orientation professionnelle *Orientation scolaire *Matériel didactique *Programme d'enseignement *Vie étudiante *Formation des enseignants *Perfectionnement des enseignants

En 1979, le Conseil supérieur de l'éducation adressait une note au ministre de l'éducation quant à la situation des femmes au sein du système scolaire. Cinq ans plus tard, le Conseil a jugé essentiel de refaire le point sur la question, et ce dans une double perspective: 1. évaluer le chemin parcouru en matière de désexisation de l'enseignement, des activités scolaires et de l'éducation à l'exercice des rôles sociaux; 2. évaluer la situation des femmes qui oeuvrent dans le secteur de l'enseignement, en tenant compte des fonctions qu'elles exercent.

La première partie du document traite des actions éducatives et de la situation des filles dans le système d'éducation: 1. l'orientation scolaire et professionnelle; 2. le matériel pédagogique et les programmes; 3. la vie étudiante; 4. la formation et le perfectionnement des enseignantes et enseignants. La deuxième partie décrit la situation des femmes dans les diverses fonctions du système d'enseignement: 1. les enseignantes; 2. les femmes-cadres; 3. le personnel de soutien; 4. les professionnelles non-enseignantes; 5. les enseignantes à temps partiel et occasionnelles.

Il appert que les problèmes identifiés en 1979 sont loin d'être tous résolus. Parmi les recommandations formulées, on peut noter celles-ci: 1. étudier les aspirations, besoins et valeurs des filles de quatrième et cinquième secondaire pour déterminer les modalités d'un programme de sensibilisation aux choix scolaires et professionnels; 2. introduire la préoccupation de sensibilisation au sexisme dans tous les aspects du rôle d'éducateur(trice); 3. mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité visant à assurer une plus juste représentation des femmes à tous les niveaux et secteurs du système d'éducation.

Type de document: r

Conseil supérieur de l'éducation

La situation des femmes dans le système d'enseignement: une double perspective

1984.05.17

EDUQ 8470726

Gouvernement du Québec
Conseil supérieur de l'Éducation

# Avis au ministre de l'Éducation

EMBARGO: le mardi 29 mai 1984 à 10 h 00

## LA SITUATION DES FEMMES DANS LE SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT: UNE DOUBLE PERSPECTIVE

1984.05.17

Adopté à la 296e réunion

Composition du Comité sur la situation
des femmes dans le système d'enseignement

Mme Christiane Bérubé-Gagné,
présidente du comité et membre du CSE
Mme Madeleine Préclaire,
Commission de l'éducation des adultes
M. Norbert Rodrigue,
Commission de l'éducation des adultes
Mme Françoise Simard,
membre du CSE
Mme Jacqueline Ramoisy,
secrétaire-rédactrice, agente de recherche
du CSE

# TABLE DES MATIÈRES

## LA SITUATION DES FEMMES DANS LE SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT: UNE DOUBLE PERSPECTIVE


INTRODUCTION---------- 1

1. LES ACTIONS ÉDUCATIVES ET LA SITUATION DES FILLES DANS LE SYSTÈME D'ÉDUCATION---------- 3 à 23

1.1 L'orientation scolaire et professionnelle---------- 3

1.1.1 La persistance de choix scolaires et professionnels différents pour les filles---------- 3
1.1.2 Les causes de cet état de faits---------- 6

1.2 Le matériel pédagogique et les programmes---------- 12

1.2.1 Le matériel pédagogique---------- 12
1.2.2 Les programmes---------- 15

1.3 La vie étudiante---------- 19

1.4 La formation et le perfectionnement des enseignantes et enseignants---------- 21

2. LA SITUATION DES FEMMES DANS LES DIVERSES FONCTIONS DU SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT---------- 24 à 50

2.1 Les enseignantes---------- 24

2.2 Les femmes-cadres---------- 28

2.2.1 Dans les commissions scolaires---------- 28
2.2.2 Dans les collèges---------- 30
2.2.3 Dans les universités---------- 30
2.2.4 On observe une disproportion de représentation entre la base (les enseignantes) et le sommet (les femmes cadres)-- 31
2.2.5 Dans les structures syndicales---------- 33
2.2.6 Raisons de la sous-représentation des femmes aux postes de gestion---------- 35

2.3 Le personnel de soutien scolaire---------- 39

2.3.1 Dans les commissions scolaires---------- 39
2.3.2 Dans les Cégeps---------- 42

2.4 Les professionnels non enseignants---------- 43

2.5 Les enseignantes à temps partiel, les enseignantes occasionnelles- 43

3. CONCLUSION---------- 51 et 52

## TABLE DES MATIÈRES

(Suite)

LISTE DES RECOMMANDATIONS---------- 53 à 56

ANNEXE A: Les personnes consultées

ANNEXE B: Documentation

ANNEXE 1: Statistiques sur le personnel enseignant

ANNEXE 2: Statistiques sur le personnel de direction (primaire & secondaire)

ANNEXE 3: Statistiques sur le personnel de direction (cégep)

ANNEXE 4: Statistiques sur le personnel de direction (université)

# LA SITUATION DES FEMMES DANS LE SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT: UNE DOUBLE PERSPECTIVE

*Les femmes dans le système d'enseignement, c'est comme l'air en montagne: plus on monte, plus c'est rare.*

*une participante.*

## 1. Introduction

En mars 1979, le Conseil adressait une note au ministre de l'Éducation accompagnée d'une vingtaine de recommandations traitant du partage équitable des responsabilités dans les institutions d'enseignement et, au Ministère même, des programmes et du matériel scolaires, de l'accessibilité des services aux femmes, de la formation, du recyclage et du perfectionnement des agents d'éducation. Cinq ans plus tard et six ans après le rapport du Conseil du statut de la femme, Pour les Québécoises: égalité et indépendance, le Conseil a jugé essentiel de refaire le point dans une double perspective: celle d'évaluer le chemin parcouru en matière de désexisation de l'enseignement, des activités scolaires et de l'éducation à l'exercice des rôles sociaux et celle d'évaluer la situation des femmes dans le système d'enseignement eu égard aux fonctions qu'elles y exercent.

Les raisons qui ont motivé le Conseil au réexamen de la question sont de plusieurs ordres: citons tout d'abord une prise de conscience de la lenteur de l'évolution

globale de la situation qui cadrait mal avec les prévisions faites il y a cinq ans. Ensuite, le contexte particulier de la crise socio-économique des dernières années à laquelle sont attribuables les signes évidents de recul que les femmes connaissent par rapport aux gains des années antérieures. À ces observations, s'ajoutait une préoccupation liée aux mutations technologiques qui affecteront la structure des emplois traditionnellement occupés par les femmes et pour lesquels on continue de les former. De plus, il y avait lieu de s'interroger sur l'état de santé des divers mouvements et programmes de promotion des femmes dans le système scolaire.

Le Conseil a procédé à de nombreuses rencontres de consultations tenues à Montréal et à Québec auprès de femmes oeuvrant à tous les niveaux d'enseignement et dans des fonctions très variées. Il a de plus étudié une importante documentation et analysé des statistiques sur la présence des femmes dans les divers champs de l'éducation[1]. L'avis qui suit résulte donc de l'analyse approfondie de la situation à laquelle le Conseil a procédé au cours des derniers mois.

---

1. La liste des personnes consultées et celle des principaux documents examinés par le Conseil se trouvent en annexe.

# PREMIÈRE PARTIE

## 1. Les actions éducatives et la situation des filles dans le système d'éducation

Dans l'analyse qu'il a faite de la situation le Conseil a retenu quatre dimensions:

- L'orientation scolaire et professionnelle
- Le matériel pédagogique et les programmes
- La vie étudiante
- La formation et le perfectionnement des enseignantes et enseignants.

### 1.1 L'orientation scolaire et professionnelle

#### 1.1.1 La persistance de choix scolaires et professionnels différents pour les filles

Absence de préparation des filles à l'autonomie financière

Les témoignages recueillis au cours des consultations par le Conseil ont insisté sur le fait que les filles, dans leur ensemble, ne considèrent pas le travail comme un facteur important de réalisation personnelle et ne se préparent pas à assumer leur autonomie financière. Les perspectives d'avenir de la plupart d'entre elles semblent limitées au mariage et à la maternité; or, du fait des proportions prises par les divorces[1] et de la longévité accrue des femmes par rapport

---

1. D'après statistiques Canada, «Divorce: la loi et la famille au Canada» no 89-502F, février 1983, le divorce en tant que facteur de dissolution d'un mariage est passé de 13% en 1967 au chiffre déjà considérable de 40% en 1976. En 11 ans, de 1968 à fin 1979, il y a eu 500,000 divorces au Canada.

aux hommes, il a été démontré que 88% des femmes devront subvenir à leurs besoins, à un moment ou à un autre de leur vie[1]. De plus, la majorité des femmes âgées connaissent actuellement la pauvreté; ce sont des veuves qui n'ont pas eu de travail rémunéré, n'ont pas cotisé à des pensions privées et qui possèdent très peu d'économies[2].

Dans ce contexte, les intervenants rencontrés estiment aberrant que les filles continuent à envisager le travail comme un pis-aller temporaire et non comme s'inscrivant dans une perspective de carrière génératrice de valorisation personnelle et d'indépendance financière.

Les ghettos d'étude et d'emploi féminins

Les cheminements scolaires des filles les conduisent encore aujourd'hui à l'exercice de métiers et de professions traditionnellement féminins.

Ainsi que les statistiques le démontrent, les effectifs féminins continuent à être massivement concentrés dans un éventail très limité d'options liées au secrétariat, à la santé et à l'éducation.

En 1981-82, près de 80% des filles diplômées du secondaire professionnel l'étaient en soins esthétiques (19-20%) et en secrétariat (62,5%)[3]; cette

---

1. Allocution de Francine Harel-Giasson au forum du Conseil du Statut de la Femme, les 29 et 30 octobre 1983.

2. «Vieillir au féminin», Louise Dulude, 1978, Conseil consultatif de la situation de la Femme, Ottawa.

3. «Clientèle diplômée de l'enseignement secondaire en formation professionnelle, selon la spécialité et le sexe, réseaux public et privé», Direction des études économiques et démographiques, Service de la démographie scolaire, M.E.Q., 1982. Données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

dernière spécialité fait aussi l'objet d'un choix substantiel au collégial, puisque 40,5%[1] des diplômées du secteur professionnel le sont en secrétariat.

En ce qui concerne la santé, 30,2% des diplômées de l'enseignement collégial professionnel[2] le sont en techniques infirmières.

Si l'on additionne les effectifs des diplômées du collégial en secrétariat (40,5%) et en techniques infirmières (32,2%), on constate que près de 73% des diplômées du collégial professionnel le sont dans seulement 2 spécialités «ghettos».

Donc, à la fois au secondaire et au collégial, entre 70 et 80% des diplômées du secteur professionnel s'engouffrent dans le couloir étroit des métiers traditionnellement féminins, qui sont soit saturés (dans le cas des techniques infirmières), soit appelés à connaître une diminution relative très importante du fait de l'introduction des nouvelles technologies.

En ce qui concerne l'éducation, qui est également un secteur en décroissance, elle est choisie par une étudiante sur trois à l'université au premier cycle (28,9% des diplômées ont obtenu un baccalauréat en éducation en 1980).

---

1. «Clientèle diplômée de l'enseignement collégial en formation professionnelle, selon la famille de programmes et le sexe, réseaux public et privé, Québec». Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983, données obtenues de Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

2. Idem.

Quelles sont les raisons de ces orientations limitées des filles, qui leur feront connaître le chômage à court ou à moyen terme sans possibilité de recyclage facile dans des branches d'activités plus prometteuses?

### 1.1.2 Les causes de cet état de faits

Les causes de la persistance des cheminements scolaires différents

Le Conseil a cherché à cerner les causes de la persistance de cheminements scolaires différents pour les garçons et les filles. Elles sont nombreuses et les perspectives de changement apparaissent faibles à moins d'actions concrètes, énergiques et concertées.

Le conditionnement des filles

De nombreux auteurs dont Simone de Beauvoir dans «Le deuxième sexe» et Alfred Adler[1] ont dénoncé le conditionnement auquel les filles sont soumises, qui les fait se détourner des sciences exactes. Alfred Adler dit: «Il y a un préjugé très fort contre les petites filles. On leur dit souvent que le sexe féminin n'est pas doué pour les mathématiques». Simone de Beauvoir fait le même constat: «... Pour la jeune fille, au contraire, il y a un divorce entre sa condition proprement humaine et sa condition féminine. Ce qui rend relativement facile le départ du jeune homme dans l'existence, c'est que sa vocation d'être humain et de mâle ne se contrarient pas: déjà son enfance annonçait ce sort heureux... on a souvent remarqué qu'à partir de la puberté, la jeune fille dans les domaines intellectuels

---

1. Alfred Adler, «L'enfant difficile», Paris, Petite Bibliothèque Payot, Vol. no 15.

et artistiques perd du terrain. Il y a beaucoup de raisons. Une des plus fréquentes, c'est que l'adolescente ne rencontre pas autour d'elle les encouragements qu'on accorde à ses frères; bien au contraire, on veut qu'elle soit aussi une femme et il lui faut cumuler les charges de son travail professionnel avec celui qu'implique sa féminité... Ce n'est pas, en effet, en augmentant sa valeur humaine qu'elle gagnera du prix aux yeux des mâles: c'est en se modelant sur leurs rêves... Être féminine, c'est se montrer impotente, futile, passive, docile.»

En examinant les résultats scolaires des filles en mathématiques et en sciences on constate qu'ils ne sont pas inférieurs à ceux des garçons, bien au contraire. En effet, aux examens du Ministère de 4e secondaire, il y a une représentation équivalente des filles et des garçons dans les cours de sciences et les filles obtiennent des résultats équivalents et même supérieurs à ceux des garçons dans toutes les options scientifiques; elles sont aussi plus présentes en mathématiques de voie enrichie.

**Un aiguillage défectueux dès la 5e secondaire**

Par contre, le conditionnement social auquel les filles sont soumises a pour résultat que l'aiguillage à partir de la 5e secondaire est défectueux: elles poursuivent moins en sciences en dernière année du secondaire, et la tendance s'accentue au collégial où, en 1982, elles ne comptent plus que pour 39,6% de la clientèle des sciences au secteur général[1]

---

1. «Clientèle inscrite à l'enseignement collégial en formation générale, selon la famille de programmes et le sexe, réseaux public et privé, Québec». Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983, données obtenues de Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

et 10% de celle des techniques physiques dans le secteur professionnel[1].

À l'université, en 1980, alors que sur l'ensemble des étudiants, les femmes sont légèrement majoritaires, à peine 12,3% des femmes diplômées du 1er cycle le sont en sciences pures et appliquées, alors que, chez leurs confrères, la proportion est de 30,1%. Toujours au 1er cycle, moins de 10% des femmes diplômées le sont en administration, contre 21,7% chez leurs confrères[2].

Tout au long du cursus scolaire, il y a donc, à partir de la 5e secondaire, un délaissement progressif des filles pour les professions techniques et scientifiques d'avenir et leur confinement à des spécialités «féminines» cul-de-sac peu lucratives et peu considérées.

Les autres éléments de dissuasion

D'autres éléments de dissuasion doivent être mentionnés: le harcèlement sexuel et les formes de discrimination subies par les filles qui optent pour une formation non traditionnelle. Ces éléments ont un impact négatif sur les choix d'option que les filles font, sur la poursuite de leurs études à un niveau supérieur, et sur le type d'emplois qu'elles rechercheront.

---

1. «Clientèle inscrite à l'enseignement collégial de formation professionnelle, selon la famille de programmes et le sexe, réseaux public et privé, Québec». Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983, données obtenues de Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

2. «Clientèle diplômée de l'enseignement universitaire, selon la famille de disciplines et le sexe, Québec, 1° cycle, baccalauréats spécialisés», Direction des études économiques et démographiques, M.E.Q., 1983, données obtenues de Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

**Le harcèlement sexuel**

L'attention du Conseil a tout d'abord été attirée par différents intervenants sur le harcèlement sexuel auquel les filles sont soumises. Un sondage réalisé au collège St-Jean-sur-Richelieu[1] révèle que 80% des répondantes déclarent avoir subi une ou plusieurs formes de harcèlement de la part des professeurs, employés de soutien et étudiants. Le rôle des professeurs y est décrit comme particulièrement inquiétant et dérangeant. Comme suite à ce sondage, la Fédération des Cégeps commandite actuellement une étude sur le sujet à travers les Cégeps du Québec qui est supervisée par Philippe Ricard du Cégep de Rosemont.

**Les formes de discrimination subies par les femmes qui choisissent une formation non traditionnelle**

Les rares filles qui optent quand même pour des voies moins traditionnelles ne reçoivent pas l'appui de leur entourage (famille, agents d'éducation, professeurs, pairs). C'est une situation semblable qui attend le garçon qui sort aussi des sentiers battus.

La fille qui se présente en techniques forestières est découragée par ses amies; elle subit les sacarsmes de son professeur qui l'exclut même des chantiers, «agacée» aussi par certains de ses confrères, elle finira par changer d'options au bout d'un trimestre[2]. C'est un cas qui montre les difficultés d'en sortir, sans compter que la publicité sexiste existe encore pour les cours[3]...

---

1. «Le sexisme au CÉGEP Saint-Jean-sur-Richelieu», polycopié.
2. Cas rapporté par des étudiantes du CÉGEP de Ste-Foy (techniques forestières).
3. Dans le cadre d'une visite de la Commission de l'enseignement supérieur à l'Université Laval en janvier 1984, les membres ont été à même de constater que la publicité pour la faculté des sciences de l'agriculture exposait des photos d'hommes agronomes, ingénieurs, etc. la seule photo de femme représentée était celle d'une diététiste, profession «féminine» par excellence.

De plus, ainsi qu'un sondage réalisé en 1980 par l'ordre des ingénieurs sur le rôle de la femme ingénieure au Québec le démontre[1], les femmes qui choisissent des voies non traditionnelles «... (font) l'objet d'une certaine forme de discrimination sur le marché du travail... la démocratisation de l'accessibilité à la carrière n'ayant pas atteint un minimum acceptable».

**Des perspectives d'emploi pessimistes pour les femmes**

À ce tableau peu encourageant s'ajoute un certain pessimisme quant aux perspectives d'emploi des femmes si aucun programme de redressement n'est entrepris; en effet: «Le couloir des métiers traditionnellement féminins, que les filles continuent massivement d'emprunter, se rétrécit de jour en jour. Le développement de la micro-technologie et de la bureautique de même que les coupures de budget dans les services publics, nous permettent de prévoir une diminution importante dans le secteur des services, secteur qui emploie actuellement 8 travailleuses sur 10. Les filles se retrouveront donc non seulement au bas de l'échelle, mais carrément à côté de l'échelle»[2].

**La réduction des effectifs dans le secteur des services**

**La nécessité d'un programme de redressement**

Les moyens d'action mis en oeuvre pour modifier l'ensemble de la situation sont insuffisants. Le jeu «Vire-Vie» utilisé par le Ministère pour sensibiliser les filles à l'importance de leurs choix scolaires et professionnels a besoin d'être revu pour actualiser les données et en simplifier l'utilisation.

---

1. «Sondage sur le rôle de la femme ingénieure au Québec», rapport final, novembre 1980, p. 28.

2. Michel Berthelot, «Travailler c'est trop dur pis s'marier c'est si beau... ou l'orientation des filles dans le contexte du virage technologique». Communication présentée dans le cadre d'un atelier de la journée métropolitaine de l'enseignement professionnel, 30 août 1983, Coordination à la condition féminine, ministère de l'Éducation.

De plus, le jeu «Vire-Vie» ne suffit pas: il faudrait élaborer un programme de redressement pour préparer les filles dans le cadre du virage technologique et éviter qu'elles ne soient laissées en dehors. Ce programme, pour être efficace, devrait être précédé d'une étude analysant les motivations et les valeurs des filles de la fin du secondaire.

Recommandations du Conseil relativement à l'orientation scolaire et professionnelle

Le Conseil recommande que le Ministère de l'Éducation de concert avec les agents éducatifs:

1° *Étudie les aspirations, besoins et valeurs des filles de 4e et 5e secondaire pour déterminer les modalités et étapes de réalisation d'un programme de sensibilisation aux choix scolaires et professionnels qui leur serait destiné, et qui pourrait être intégré au programme d'«Éducation au choix de carrière».*

2° *Mette sur pied subséquemment un tel programme de sensibilisation qui comprendrait 2 volets:*

- *Un volet «prise de conscience des réalités de la vie en société d'aujourd'hui» qui pourrait exposer les statistiques relatives à l'emploi et au chômage, au mariage et au divorce et permettrait de faire comprendre aux filles la nécessité devant laquelle elles seront placées d'assurer leur autonomie financière et de se réaliser par leur travail.*

- *Un volet relatif aux choix scolaires et professionnels qui pourrait élargir leur éventail d'options, tout particulièrement dans le cadre*

*du changement technologique. Ce volet pourrait présenter maints exemples de femmes qui exercent des professions non traditionnelles auxquelles les filles pourraient facilement s'identifier.*

3° *Réviser le jeu «Vire-Vie» pour le mettre à jour et en simplifier l'utilisation.*

4° *Mettre sur pied, au sein de chaque institution d'enseignement, un «comité des droits» formé de représentants des étudiants, des enseignants, de la direction et des employés de soutien, pour entendre tous les cas de discrimination et de harcèlement sexuel qui seraient portés à sa connaissance.*

## 1.2 Le matériel pédagogique et les programmes

### 1.2.1 Le matériel pédagogique

Le matériel pédagogique du primaire et du secondaire

Depuis décembre 1981, dans la foulée des recommandations contenues dans le rapport du Conseil du statut de la femme sur le sexisme dans les manuels scolaires, les nouveaux manuels scolaires destinés aux élèves du primaire et du secondaire sont soumis à une grille d'analyse qui permet d'éliminer les stéréotypes discriminatoires.

Cet effort était nécessaire mais il devrait être assorti, pour être plus efficace, de contenus favorisant la désexisation des rôles sociaux; ainsi que le Conseil a pu le constater, certains concepteurs ont recours à des procédés qui leur permettent d'éviter la

soumission de leurs manuscrits à la grille comme le remplacement des personnages par des animaux. D'autre part, le Conseil a noté la lenteur de pénétration des nouveaux manuels dans les écoles où continue de circuler du matériel pédagogique antérieur à l'entrée en application de la grille et dont la date de parution remonte parfois à 30 ou 40 ans.

**Matériel pédagogique du collégial et de l'universitaire**

Les professeurs enseignant aux niveaux collégial et universitaire ont la latitude d'utiliser le matériel pédagogique de leur choix et d'en élaborer à leur convenance. Des éléments discriminatoires peuvent donc s'y glisser, ainsi que deux études le démontrent[1].

Dans les deux cas, on conclut à la présence d'éléments sexistes fréquents dans certains travaux pratiques qui tendent à représenter défavorablement les personnages féminins décrits comme incompétents, dépendants, faibles physiquement et émotionnellement.

C'est ainsi que selon l'étude réalisée à la faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval, les simulations proposées aux étudiants présentent des entreprises en difficulté qui sont le plus souvent gérées par des femmes. Par contre, dans le cas où les entreprises sont décrites comme étant bien gérées, ce sont généralement des hommes qui sont à leur tête.

---

1. a) «Les femmes et la formation juridique à l'Université de Sherbrooke», John Morello, Sylvie Rosenthal, étudiants en droit, janvier 1983.

   b) «Une meilleure présentation des rôles dans l'organisation du baccalauréat: progrès et équité», Richard Lévesque, Novembre 1982, faculté des sciences de l'administration, Université Laval.

Il n'est pas douteux qu'une analyse plus systématique du matériel pédagogique utilisé aux niveaux collégial et universitaire révélerait d'autres éléments de sexisme. Une publication des résultats d'une telle analyse permettrait de sensibiliser un corps professoral encore très majoritairement masculin à cette dimension subtile de la discrimination.

**Recommandations proposées par le Conseil relativement au matériel pédagogique**

Le Conseil émet les recommandations suivantes:

5° *Que le ministère de l'Éducation prépare, à l'intention des concepteurs et des éditeurs de manuels soumis à la grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires, des modèles et des exemples permettant la désexisation des rôles sociaux pour leur faciliter la tâche.*

6° *Que le ministère de l'Éducation accorde, aux commissions scolaires et aux écoles, des crédits non transférables à d'autres postes budgétaires pour renouveler le matériel scolaire existant et mettre à jour les bibliothèques scolaires dans un objectif de désexisation.*

7° *Que les collèges et universités procèdent à des études visant à détecter les éléments sexistes contenus dans le matériel pédagogique et en publicise les résultats pour y sensibiliser le corps professoral.*

8° *Que les organismes subventionnaires accordent des fonds non transférables aux collèges et universités pour qu'ils procèdent à ces études visant à détecter les éléments sexistes dans le matériel pédagogique.*

### 1.2.2 Les programmes

Les programmes du primaire et du secondaire

Encore plus importants et stratégiques que le matériel pédagogique, ce sont les contenus mêmes des programmes qu'il faudrait revoir dans une optique antidiscriminatoire[1]. Dans le cas des programmes du primaire et du secondaire, dont la révision est terminée, c'est par des mesures compensatoires visant à y introduire des éléments de désexisation des rôles, de mise en valeur de contributions des femmes à divers domaines et de sensibilisation à la condition féminine que cette opération doit être faite. On peut citer à cet égard les guides d'activités, les cahiers de la CEQ[2], qui exigent une contribution supplétive de la part des enseignants.

Il importe cependant de réaliser qu'idéalement, c'est lors de la conception même des programmes que les objectifs de désexisation du contenu doivent être intégrés, de façon à construire des programmes cohérents. Or, ces objectifs supposent des recherches en profondeur préalables.

Les programmes du collégial et de l'universitaire

Aux niveaux collégial et universitaire, on a pu noter qu'un nombre assez important d'initiatives visant à faire reconnaître l'apport de femmes à différentes disciplines ou à cerner la réalité multiforme de la condition féminine ont été développées. Par exemple,

---

1. À ce jour, seuls les programmes d'histoire et de formation personnelle et sociale l'ont été quant au contenu.

2. «Pour créer de nouveaux rapports femmes-hommes», Cahier pédagogique, mars 1981.

relevons en particulier le cas du G.I.E.R.F.[1] de l'Université du Québec à Montréal.

Pour contrer les risques de «ghettoïsation» des études sur les femmes, le G.I.E.R.F. a opté pour une formule qui intègre la dimension «femmes» aux programmes disciplinaires[2]. Les difficultés liées à une telle approche sont très grandes. En se fondant sur les propos des porte-parole du groupe, nous en relevons quelques-unes:

1. Pour introduire cette dimension aux contenus de programmes existants, il faut investir beaucoup de temps et d'énergie, ne serait-ce que pour la recherche nécessaire.

2. Cette recherche n'est pas valorisée et celles qui s'y consacrent sont isolées à la fois des canaux habituels de subventions et des réseaux de publication reconnus comme prestigieux, ce qui les pénalise sur le plan de la carrière.

3. Il existe des lacunes notoires en matière d'outils de travail, dont les maigres fonds de bibliothèque sont la preuve.

4. Face à la tâche immense qui est à réaliser, les intervenantes sont peu nombreuses à pouvoir s'y atteler et manquent de ressources tant humaines que financières.

---

1. Groupe Interdisciplinaire pour l'Enseignement et la Recherche sur les Femmes.

2. Par contre, à l'Université Concordia, l'Institut Simone de Beauvoir a adopté une approche différente en permettant à ses étudiantes d'aller chercher des cours dans presque tous les départements.

Les programmes de l'éducation des adultes

Dans le secteur de l'éducation des adultes, une part importante de la clientèle est constituée de femmes. Le projet de politique d'éducation des adultes rendu public en février 1984 par le ministre de l'Éducation, constitue avant tout un document d'orientation, qui ne se concrétisera pas, dans le meilleur des cas, avant quelques mois. Il prévoit des mesures pour inciter les femmes à retourner aux études et à s'orienter vers des voies de formation où elles sont absentes actuellement. Il y est question notamment de la mise en place d'un système de reconnaissance des acquis de formation dont profiteraient particulièrement les femmes, et de programmes et d'approches pédagogiques qui leur seraient spécifiquement destinés.

Des critiques de ce projet de politique n'ont pas tardé à se manifester: certains intervenants dénoncent notamment l'effritement et la privatisation du réseau de l'éducation des adultes, le transfert au ministère de la Main-d'Oeuvre des deux tiers du budget de la formation des adultes alors qu'il n'y a même pas de politique de la main d'oeuvre au Québec. Certaines critiques estiment que le projet de politique ne s'attaque pas aux vraies barrières à la formation des femmes et ne répond pas aux besoins de ces dernières. C'est ainsi, notamment, que l'ajout de places en garderie ne résout rien, quand les tarifs se situent autour de 70,00 $ par semaine, par enfant; que les femmes ne pourront pas bénéficier de la reconnaissance des acquis car on ne mettra plus l'accent sur les domaines traditionnellement réservés aux femmes, les priorités de formation se situant dans les secteurs impliquant les nouvelles technologies.

Le projet de politique suscitant beaucoup d'appréhensions, il faudra surveiller attentivement le suivi qui sera donné au cours des prochains mois par les trois ministères concernés (Éducation, Main-d'Oeuvre et Sécurité du Revenu, et Condition féminine) aux énoncés très généraux du projet, pour s'assurer que les besoins de la clientèle féminine de l'éducation des adultes soient satisfaits.

**Recommandations proposées par le Conseil relativement aux programmes**

Le Conseil recommande que:

9° *Lors de la révision des programmes, des objectifs de désexisation soient intégrés à leur contenu au moment même de leur conception. Les objectifs doivent avoir fait l'objet de recherches préliminaires exclusives pour permettre de désexiser les rôles sociaux, de mieux mettre en valeur les contributions de femmes à divers domaines et pour sensibiliser les étudiants à la condition féminine.*

10° *Dans le cas de programmes déjà révisés sans tenir compte de cet objectif de désexisation, des guides pédagogiques soient préparés pour permettre aux enseignants de suppléer aux carences des programmes qu'ils enseignent.*

11° *En ce qui concerne la politique d'éducation des adultes, il faudra, lorsque son élaboration sera terminée, s'assurer qu'elle réponde aux besoins éducatifs des femmes.*

## 1.3 La vie étudiante

Parmi les divers sous-thèmes possibles à ce chapitre, le Conseil a décidé de ne privilégier qu'une seule dimension: celle des organisations étudiantes.

Les organisations étudiantes

Les organisations étudiantes permettent en effet un certain apprentissage du travail au sein d'une organisation, et elles font notamment acquérir aux étudiants des habiletés politiques (savoir se mettre en valeur, utiliser les contacts utiles à des fins de promotion, etc.). Or, il semblerait que, d'après une thèse de doctorat qui avait pour objet la perception et l'actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres[1], les femmes se sentent particulièrement dépourvues de ce type d'habiletés. La participation des étudiantes au sein des organisations qui les représentent est donc hautement désirable. Or, d'après les consultations qui ont été faites auprès d'étudiantes, celles qui oeuvrent dans les organisations sont reléguées aux tâches plus obscures, ingrates et offrant moins de visibilité (dactylographie des textes, organisation, etc.) que celles que se réservent les étudiants et qui donnent l'occasion à ces derniers d'être connus dans leur milieu par le biais d'interventions publiques, de représentations politiques.

---

1. «Perception et actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé» Francine Harel Giasson, École des Hautes Études Commerciales, université de Montréal, 1981.

D'autre part, en ce qui concerne les expériences de travail scolaire en équipe, les témoignages qui ont été recueillis tendent à confirmer le modèle classique de l'organisation du travail: les garçons interviennent pour déterminer les grandes lignes, pour ébaucher les idées fondamentales, et les filles organisent et exécutent jusque dans les moindres détails.

Dans ce contexte, comment interpréter la disparition du comité de condition féminine de l'association étudiante du collège d'où viennent les étudiantes que le comité a rencontrées et son remplacement par un comité antidiscrimination dirigé par trois étudiants? Une première analyse nous porte à croire que le champ d'actions et d'interventions se rétrécit considérablement; les étudiantes ont perdu ou ignoré un lieu d'influence sur le milieu pour ne conserver que le terrain de la dénonciation. Un dossier publié dans le journal «Le Soleil»[1] confirme d'ailleurs cette tendance au désengagement des étudiantes de cégeps à l'égard des groupes qui défendent les intérêts des femmes dans leur milieu.

On ne peut que regretter que les étudiantes ne prennent pas possession plus délibérément de ce champ d'action et d'intervention, qui pourrait constituer pour elles un premier apprentissage à la vie professionnelle.

Considérant cet état de fait, le Conseil se propose d'envoyer l'avis sur «la situation des femmes dans le système d'enseignement» à toutes les associations étudiantes du Québec pour les sensibiliser à la nécessité

---

1. «Dans les cégeps: des étudiantes indifférentes», Lise Lachance, 15 janvier 1984.

de prendre des mesures pour accroître leur représentation féminine. Ces associations devraient en effet organiser des activités (colloques, semaines d'information) pour inciter plus d'étudiantes à militer activement au sein de leurs organisations.

### 1.4 La formation et le perfectionnement des enseignantes et enseignants

Responsabilité des enseignants

De par leur contact quotidien avec les élèves, les enseignants et enseignantes détiennent les moyens d'amorcer avec eux les changements des mentalités et d'attitudes nécessaires au redressement de la situation. L'enseignement ne doit pas perpétuer les stéréotypes, mais former les jeunes à exercer leur esprit critique face aux discours ambiants véhiculés notamment par les médias d'information.

Sensibilisation nécessaire des enseignants au sexisme

Le rôle des éducateurs est donc primordial, sans être toutefois exclusif. C'est la raison pour laquelle les interventions visant la sensibilisation du corps enseignant doivent être multipliées.

Interrogés pour connaître le nombre de filles dans leurs cours de mathématiques au Cégep, des professeurs l'estimaient à environ 50%. Or, après vérification, la proportion des filles s'établissait à environ 25% au plus grand étonnement des professeurs eux-mêmes. D'autres exemples analogues démontrent aussi l'utilité d'états de situation chiffrés pour faire contrepoids à une propension à voir les femmes plus nombreuses qu'elles ne le sont en réalité et pour servir à une prise de conscience plus juste des problèmes.

Le document de la CEQ[1] rejoint environ 20% des enseignantes et enseignants pour près de 40% de la clientèle scolaire. De son côté, la coordination de la condition féminine du ministère de l'Éducation travaille à la mise au point de guides et d'instruments de sensibilisation, d'activités suggérées pour pallier les lacunes des programmes et du matériel pédagogique existants. Cependant, sans soutien plus prononcé, on ne peut espérer changer les attitudes et les mentalités, ce qui constitue une étape nécessaire au redressement de la situation. Même après la publication d'une étude assez percutante sur le sexisme au Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu, plusieurs enseignants de ce Cégep persistent dans leurs affirmations que le sexisme n'existe pas. Cet exemple démontre, si besoin en était, la nécessité de sensibiliser les enseignants à cette dimension. En effet, ce sont souvent les professeurs qui exercent une influence déterminante sur les choix scolaires et professionnels de leurs élèves.

**Recommandations du Conseil relativement à la formation et au perfectionnement des enseignantes et enseignants**

Le Conseil recommande des interventions prioritaires du ministère de l'Éducation auprès des éducateurs et éducatrices pour contrer le sexisme dans ses diverses manifestations à l'intérieur du système d'éducation, soit:

*12° La production et la diffusion de documents de sensibilisation incluant des états de situation étoffés dont la présentation aux enseignants soit assortie d'activités d'animation et de discussion en groupes.*

---

1. «Pour créer de nouveaux rapports femmes-hommes», cahier pédagogique, mars 1981.

13° L'introduction de cette préoccupation dans tous les aspects du rôle d'éducateur(trice) et non pas en marge ou en ajout.

14° L'incorporation de cette dimension comme partie intégrante du programme de la formation et du perfectionnement des enseignantes et enseignants.

15° La production et la diffusion de guides d'activités, d'études soulignant la contribution des femmes dans divers domaines, et présentant des femmes dans des rôles non stéréotypés.

16° L'incitation de tous les intervenants (professeurs, orienteurs) qui travaillent auprès de jeunes à stimuler les filles à poursuivre leurs études dans des voies non traditionnellement féminines.

## DEUXIÈME PARTIE

### 2. La situation des femmes dans les diverses fonctions du système d'enseignement

#### 2.1 Les enseignantes

En 1981-82, les femmes constituaient 99,2% des effectifs d'enseignants au préscolaire, 88,7% au primaire, 40,8% au secondaire, 35,1% au collégial et 16,1% à l'université[1].

Le confinement des enseignantes au préscolaire et au primaire

Le confinement des femmes aux niveaux préscolaire[2] et primaire peut être interprété comme lié à un prolongement implicite de la fonction maternelle[3]. De plus, jusqu'en 1964, les femmes représentaient une main d'oeuvre sous-payée. Dès le secondaire cependant, les femmes sont minoritaires, et cet écart s'accentue au fur et à mesure de la progression vers le niveau universitaire où les enseignantes stagnent à 16% de représentation.

---

1. Pour plus de détails à ce sujet, consulter l'annexe 1 «personnel des commissions scolaires, des cégeps et des universités». Ensemble du personnel enseignant, de l'«enseignement régulier, selon le sexe et l'ordre d'enseignement».

2. Appelé aussi «école maternelle».

3. Schopenhauer, philosophe du XIXe siècle, estimait que les femmes étaient tout à fait qualifiées pour être maîtresses d'école pour les enfants, parce qu'elles sont elles-mêmes enfantines, frivoles ou myopes»; cité dans DE KONINCK Charles «Philosophie des sexes», notes de cours, Faculté Philosophie, Université Laval, 1937.

Au niveau universitaire, la situation a peu évolué au cours des dernières années: de 1972-73 à 1980-81, la proportion des professeures chercheures est passée de 13,7% à 16,1%[1].

On observe des disparités dans les cheminements de carrière entre les hommes et les femmes professeurs d'université: la titularisation n'est encore acquise que par un très petit nombre de professeures. Ces dernières sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses dans les rangs académiques inférieurs (chargées de cours et adjointes) qui regroupent 52% du total des effectifs féminins contre 29% des effectifs masculins[2].

De plus, elles sont concentrées dans des facultés ghettos: arts, lettres, éducation (enseignement aux niveaux inférieurs seulement), les diverses professions de la santé, les sciences infirmières, la physiothérapie, la diététique, la bibliothéconomie, domaines où l'enseignement universitaire offre peu d'occasion d'emploi ou de mobilité. Les hommes, quant à eux, prédominent dans les sciences, le commerce, la gestion des affaires, le génie, l'art dentaire, la médecine et le droit, domaines de savoir offrant plus de prestige et une rémunération plus élevée.

---

1. Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaire, «Caractéristiques socio-démographiques et statut des professeurs/chercheurs des universités québécoises en 1980-81 et évolution depuis 1972-73», Bulletin statistique 83-04, août 1983.

2. Idem.

**Les risques de détérioration de la situation des enseignantes**

Pour tous les niveaux d'enseignement, il est un point majeur sur lequel les participantes à la consultation ont insisté: à moins de mesures particulières, la situation du personnel féminin des établissements d'enseignement risque de se détériorer de façon marquante.

La conjugaison de plusieurs facteurs justifie ces perspectives pessimistes:

**Les mises en disponibilité**

Le recul déjà observé à la suite de la décroissance des clientèles, des compressions budgétaires et de l'application des mises en disponibilité. C'est particulièrement le cas du secondaire, où la clientèle est à la baisse et où les nouveaux décrets ont augmenté la charge de cours des professeurs, ce qui se traduira par des mises en disponibilité nombreuses.

**Une philosophie conservatrice**

De plus en plus se fait entendre un discours conservateur prônant le concept d'un salaire par famille. Si la véritable relance économique tarde à donner des résultats, il y aura de fortes incitations sociales au retour de la femme au foyer pour éviter les cas de double salaire, et à la mise en veilleuse des programmes de promotion.

**Aucune prise en charge politique des recommandations des comités de condition féminine**

Dans le sillage du rapport du Conseil du statut de la femme, plusieurs comités de condition féminine se sont mis à l'oeuvre pour faire des études et recommander des correctifs tant en ce qui a trait au personnel enseignant et non-enseignant qu'aux étudiantes. Dans trois cas sur trois rapportés au comité, il n'y a pas de prise en charge politique des recommandations ou s'il y en a une, elle l'est de façon très timide. À

l'Université Laval, le rapport «L'Université Laval au féminin» n'a pas été reçu officiellement, encore moins débattu par les instances décisionnelles. À la CECM, le comité de condition féminine s'est fait couper les vivres en 1982. La seule action positive a été la levée de la discrimination dans les avantages sociaux du personnel féminin (assurances). On parle encore en 1983-1984, d'une opérationnalisation des recommandations du comité de condition féminine et d'un plan de redressement (si réalisable) concernant l'attribution des promotions à la CECM. À l'Université Concordia, le rapport du comité d'étude de la condition féminine n'est pas encore accepté. On n'a pas été en mesure de faire accepter, par exemple, une recommandation visant à accroître de 1,5% la proportion de professeures pendant cinq ans. Cette recommandation se heurte aux arguments des compressions budgétaires, au système de permanence et à des attitudes de refus. On ne peut donc que constater que, malgré la production de nombreux documents d'approfondissement sur la question, aucune action n'a été entreprise pour corriger la situation.

L'impact négatif des programmes et projets d'étude

Dans les collèges et les universités, les propositions ministérielles de développement de programmes, de financement de ces programmes et de la recherche privilégient très fortement les secteurs où les étudiantes et les professeures sont très peu nombreuses. Il est hors de doute que l'impact de ces propositions sera négatif pour les enseignantes à long terme, à moins qu'elles ne soient assorties de mesures de réorientation et de recyclage adéquates.

Les conséquences des transferts d'options envisagés

Les transferts d'options de l'université vers le collégial (techniques infirmières) et du collégial vers le secondaire (secrétariat) auraient des conséquences, non seulement en termes de déscolarisation d'une large tranche de la population féminine, mais aussi sur le corps professoral. Par exemple: 2,6% des professeures universitaires sont en sciences de la santé (paramédical); leur départ de l'université signifie un recul à peu près équivalent de la proportion des femmes universitaires. Ici aussi l'impact sur leur carrière est important. C'est également le cas des professeures de cégep en secrétariat.

## 2.2 Les femmes cadres

### 2.2.1 Dans les commissions scolaires

Ensemble des commissions scolaires

Dans l'ensemble des commissions scolaires du Québec, on retrouvait en 1981-82, 91 femmes pour 1 312 hommes aux postes de hors cadres et cadres, ce qui donne un taux de féminité de 6,5%. Depuis 1975-76, on note une légère diminution de la proportion des femmes dans cette catégorie d'emploi[1].

À la direction des écoles primaires et secondaires, on observe une décroissance, au cours des mêmes années, de la présence des femmes oeuvrant à la direction des écoles: de 31,7% à 26,7%.

---

1. En 75-76, il y avait 139 femmes soit 8.6%. «Personnel des commissions scolaires, ensemble des effectifs de l'enseignement régulier au primaire et au secondaire selon le sexe et la catégorie d'emploi». Direction des études économiques et démographiques, MEQ, 1983. Données reçues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

Écoles primaires

En ce qui concerne plus précisément les écoles primaires, dans lesquelles les femmes représentaient, en 1981-82, 88,7% des enseignants, elles ne comptaient que pour 34,7% des directeurs et adjoints au directeur[1].

Si l'on examine les données chiffrées, on remarque qu'il y a 2 fois plus d'hommes à la direction des écoles primaires que de femmes, alors que parmi les enseignants, les femmes sont 8 fois plus nombreuses que les hommes. Le nombre d'hommes qui enseignaient au primaire en 81-82 (2 177) est à peine supérieur à celui des hommes oeuvrant à la direction des mêmes écoles (1 436), alors que chez les femmes, on comptait 17 102 enseignantes pour 763 directrices et adjointes. On peut donc en conclure que la carrière «normale» d'un homme qui enseigne au primaire est de devenir directeur ou adjoint, tandis que pour les femmes ce n'est que dans une proportion d'une pour 22, qu'une enseignante a des chances de devenir directrice ou adjointe.

Écoles secondaires

Quant aux écoles secondaires, à peine 14,6% des directeurs et adjoints au directeur étaient des femmes en 81-82, alors que les enseignantes représentaient 40,8% du corps professoral.

Le tableau à l'annexe 2 permet de visualiser la ventilation de l'ensemble du personnel de direction des écoles primaires et secondaires, au Québec, en 1982, selon le sexe et le corps d'emploi.

---

1. Voir annexe 2.

### 2.2.2 Dans les collèges

Cégeps

En 1981-82, on comptait 41 femmes sur un total de 549 cadres à la direction des institutions collégiales, ce qui représente 7.5%, alors que les femmes représentaient 35.1% des enseignants.

La moitié des effectifs féminins de cadres étaient d'ailleurs concentrés dans 4 des 22 corps d'emploi existants, soit 2 dans les services du personnel (directrices et coordonnatrices), un dans les services pédagogiques (adjointes au directeur) et un dans les moyens d'enseignement (coordonnatrices). Par contre, il existait seulement 2 femmes directrices générales (pour 45 hommes) et 3 femmes directrices des services pédagogiques (pour 46 hommes)[1].

### 2.2.3 Dans les universités

Universités

En 1980-81, les femmes représentaient 11.4% de l'ensemble du personnel de direction des universités, soit 162 femmes pour 1 258 hommes. Pratiquement, les trois quarts des effectifs féminins étaient répartis dans 2 titres d'emploi: directrices de département (62 femmes) et directrices non enseignantes (54 femmes). Seules 3 femmes étaient doyennes, sur un total de 74 doyens[2], et il n'y avait aucune femme recteure[3].

---

1. Pour plus de détails à ce sujet, aller à l'annexe 3 - Personnel de Cégeps. Ensemble du personnel de direction des cégeps, selon le sexe et le corps d'emploi.
2. Pour en savoir plus long à ce sujet, consulter l'annexe 4 - Personnel des universités. Ensemble du personnel de direction des universités, selon le sexe et le titre d'emploi, Québec, 1980-81.
3. Selon la Conférence des Universités du Québec (CREPUQ).

### 2.2.4 On observe une disproportion de représentation entre la base (les enseignantes) et le sommet (les femmes cadres)

Principe de base

Si l'on part du principe que, dans toute organisation, les meilleurs, quel que soit leur sexe, sont amenés normalement à gravir les échelons et à accéder à des fonctions de gestion, on aurait dû retrouver aux postes de directions des écoles primaires et secondaires, des cégeps et des universités, la même proportion de femmes que celle qui est observée à la base constituée par les enseignantes et enseignants. Or, ainsi qu'on l'a vu précédemment, tel est loin d'être le cas.

La disproportion la plus flagrante est celle qui est observée dans les écoles primaires dans lesquelles, avec près de 90% d'enseignantes, on ne retrouve que 35% des femmes directrices ou adjointes. Dans les écoles secondaires et dans les cégeps, il y a également absence de représentation de la base féminine au sommet de la hiérarchie.

D'une façon paradoxale, c'est au niveau universitaire que la disproportion enseignants/cadres est la moins marquée, les enseignantes représentant 16,1% du total du corps professoral et 11,4% des cadres. Il est cependant à noter que, dans le cas des femmes cadres, à l'université, il n'est pas nécessaire d'avoir été enseignantes pour accéder à des fonctions de directrices non enseignantes. De plus, on pourrait poser une question: dans quelle mesure l'accès à l'enseignement universitaire est-il discriminatoire pour les femmes?

Le bassin traditionnel de recrutement des professeurs d'université est constitué par les étudiants de 3e cycle. Historiquement, les femmes étaient minoritaires à l'université avant les années 1970, et plus particulièrement aux 2e et 3e cycles où elles n'avaient obtenu respectivement que 22% des diplômes de maîtrise en 1970-71 et 9,3% des diplômes de doctorat[1]. Ceci explique sans doute partiellement le fait que, en 1980, au Canada, seulement 5% des professeurs titulaires étaient des femmes, alors que près de 60% des postes de chargés de cours ou d'assistants étaient comblés par des femmes. À titre de rappel, mentionnons que les postes de chargés de cours ou d'assistants sont des postes contractuels, sans possibilité de carrière. Cette présence insuffisante des femmes dans les rangs supérieurs de la hiérarchie universitaire n'a à peu près pas changé depuis 20 ans[2].

Or, en 1982, les femmes représentaient 30,5% du total des inscriptions au 3e cycle dans les universités québécoises. L'écart entre les proportions d'étudiants et d'étudiantes au 3e cycle est donc en voie de réduction progressive.

Il aurait donc été normal, compte tenu du plus grand nombre de diplômées du 3e cycle que la représentation féminine dans l'enseignement supérieur

---

1. Au Canada, d'après «La situation des femmes à l'université», dans Où trouver l'équilibre?, Thomas H.B. Symons et James E. Page, rapport de la Commission sur les études canadiennes, Association des Universités et Collèges du Canada, 1984.

2. Statistiques Canada: «Enseignants dans les universités» - 1983.

s'améliore dans un contexte économique et technologique normal. Ce n'est malheureusement pas le cas: l'accès à l'enseignement est bloqué à l'université depuis plusieurs années et le sera sans doute encore pour les 15 prochaines années, l'âge médian des professeurs étant de 44 ans. De plus, le recrutement qui s'annonce[1] dans le cadre des nouveaux développements technologiques ne permettra sûrement pas d'accroître la représentation féminine dans le corps professoral, les femmes étant très peu présentes en sciences pures et appliquées d'une part, et de l'autre, les hommes étant en meilleure position pour accéder à des postes de professeurs titulaires car ayant déjà acquis de l'expérience de travail comme professeurs assistants ou adjoints, postes qui permettent l'accès à la permanence d'emploi après 5 ans.

### 2.2.5 Dans les structures syndicales

Les femmes sont absentes des structures syndicales comme des autres lieux de pouvoir.

À la CEQ, dont deux tiers des membres sont des femmes[2], et qui a été mise sur pied grâce à la lutte acharnée de Laure Gaudreault pour organiser la syndicalisation des institutrices rurales, il n'y a

---

1. À tout le moins dans le cas de l'Université Laval.

2. Les autres grandes centrales, CSN et FTQ, sont majoritairement masculines avec, respectivement, 48% et 33% de femmes membres.

jamais eu de femmes à la présidence. Laure Gaudreault, elle-même, n'a été que vice-présidente, lors de l'incorporation de la CIC (Corporation des Instituteurs Catholiques, ancêtre de la CEQ), et c'est un homme qui a été élu premier président.

Depuis lors, la structure de la CEQ a toujours réflété la sous-représentation des femmes. Au sein de l'exécutif national, elles sont minoritaires (3 sur 7). Au cours de la dernière année scolaire, 37 seulement des 141 syndicats locaux d'enseignants ont élu une femme comme présidente. Au niveau universitaire, un seul syndicat sur 17 a à sa tête une femme.

Ces dernières années cependant, on a vu apparaître au sein des syndicats des comités de condition féminine, réservés aux femmes, qui doivent définir elles-mêmes leurs analyses et formuler leurs revendications; leur naissance est liée au constat unanime fait par les syndiquées, que les hommes ne sont pas capables de traduire les besoins des femmes, ni de porter leurs revendications, dans un contexte où l'organisation même du travail est discriminatoire.

Des intervenantes de la CSN affirmaient en décembre 1983[1] que la création de comités de la condition féminine était vitale puisque «la lutte des femmes à l'intérieur des syndicats est ghettoïsée, les hommes ne leur permettant d'aborder que les points classiques des congés de maternité et des garderies». À

1. «Les comités de condition féminine dans les syndicats: pas un caprice, mais une nécessité», Lise Lachance, Le Soleil, le 28 décembre 1983.

leur avis, si les femmes veulent déborder sur d'autres questions (par exemple, les horaires, la santé et la sécurité au travail), on ne l'accepte pas.

Les comités de la condition féminine constituent un palliatif: à long terme, ils disparaîtront, une fois que le mouvement syndical aura pris en charge les droits des femmes. Il est cependant évident que cette étape ne pourra être franchie qu'avec l'accession, en grand nombre, de femmes dans les structures de représentations syndicales.

### 2.2.6 Raisons de la sous-représentation des femmes aux postes de gestion

Quelles sont les raisons de la sous-représentation des femmes aux postes de gestion? Elles sont de plusieurs ordres.

L'organisation du travail au masculin

Alors que pour un homme, la «norme» habituelle c'est une carrière, deux personnes, car selon le dicton populaire «derrière tout homme il y a une femme», pour la femme, la «norme», c'est la double tâche. De nombreuses femmes enseignantes et professionnelles rencontrées témoignent de la difficulté de concilier les soins aux enfants, le ménage, les courses et une vie professionnelle réussie. Le travail domestique et les soins aux enfants demeurent trop souvent la responsabilité exclusive des femmes. Un nombre de plus en plus important d'épouses et/ou de mères cumulent travail domestique et emploi à temps plein ou à temps partiel. La double journée de travail pose donc la question du non-partage des tâches.

D'après une recherche du Conseil du statut de la femme[1], la contribution au travail domestique des conjoints aurait augmenté de 6 minutes par semaine, entre 1965 et 1975. «C'est au prix de tensions accrues et de prodigieuses gestions du temps, constate Louise Vandelac, coordonnatrice du projet de recherche, que les femmes réussissent à combiner deux types de travail aux objectifs, aux contraintes et aux modalités opposés. Même si certaines femmes négocient un partage des tâches serré, bon nombre continuent à faire un travail domestique presque équivalent (à ce qu'elles faisaient avant de travailler à l'extérieur du foyer), par culpabilité ou pour faire oublier leurs absences fréquentes. Ainsi, à travers les méandres d'un discours d'émancipation, on assiste en fait à une augmentation de la production et du temps global du travail féminin, autrement dit, à l'extorsion d'un double travail pour un demi-salaire, entreprise suavement qualifiée de «libération». Le partage des tâches se résume au bon vouloir des hommes et à la détermination des femmes. Pas étonnant que celles qui n'exigent pas ou n'arrivent pas à imposer ce partage se taisent ou au contraire gonflent les gestes d'aide symbolique de leur conjoint jusqu'à confondre collaboration et partage «égalitaire»[2].

D'après Mme Francine Harel-Giasson, «on évalue que, depuis le début du siècle, le travail

---

1. «Le partage des tâches domestiques: mythes et réalités», Louise Vandelac, C.S.F., octobre 1983.

2. Extrait de «La Gazette des femmes», mars-avril 1984, vol. 5, no 6.

des femmes a augmenté en moyenne de 2,6 heures par semaine alors que celui des hommes a diminué de 24,7 heures»[1]. Or, les horaires de travail des cadres se concilient mal avec les besoins de la vie familiale: de nombreuses réunions ont lieu le soir, ou les fins de semaine. Seul un nombre significatif de femmes oeuvrant à des postes de cadres permettrait d'introduire dans l'organisation des valeurs différentes de celles qui prédominent à l'heure actuelle.

**Les comités de sélection exclusivement masculins**

Encore aujourd'hui, les comités de sélection sont le plus souvent composés exclusivement d'hommes; de plus, la formulation de certains avis de concours continue à s'adresser aux seuls candidats masculins. Un tel contexte nécessite une bonne dose de courage ou d'inconscience de la part des postulantes éventuelles.

**Des lignes de progression de carrière sexuées**

L'existence de lignes de progression de carrière tronquées, quand ce n'est de fonctions «ghettoïsées» et absolument bloquées en termes de possibilités d'avancement, constitue une des formes de discrimination à l'égard des femmes que la Commission des droits de la personne a relevée dans une recherche sur la situation des femmes en regard du marché du travail[2].

---

1. Allocution prononcée le 29 octobre 1983 à l'ouverture du Forum organisé par le Conseil du statut de la femme: «les femmes: une force économique insoupçonnée».

2. «Les femmes dans les conventions collectives: pourquoi la différence?», analyse de 44 conventions collectives par le Service de la recherche de la Commission des droits de la personne, 1981.

De façon générale, on observe que les femmes sont confinées dans des postes ou des départements hors ligne de progression ou sont placées dans des lignes de progression plus courtes et moins larges: elles ont moins de possibilité de changement tant horizontal que vertical.

On peut reprendre un exemple déjà cité: celui de la concentration des professeures dans des facultés ghettos (arts, lettres, éducation, sciences infirmières, etc.) offrant peu de perspectives d'emploi et de mobilité universitaires.

Le complexe dont souffrent les femmes

D'après le livre «le complexe de Cendrillon»[1], les femmes ne sont pas conditionnées à être ambitieuses pour elles-mêmes, à entrer dans la compétition. Bien au contraire, nombre d'entre elles manquent de confiance en elles. De plus, ainsi que des femmes gestionnaires nous l'ont rapporté, elles sont convaincues que le fait qu'elles soient en très petit nombre entraîne des attentes plus élevées à leur endroit: il leur faut non seulement être compétentes mais excellentes. De plus, il faut aller les «interpeller» pour les convaincre qu'elles sont compétentes.

---

1. «Le complexe de Cendrillon», Colette Dowling, Grasset, 1982, une des définitions de ce complexe, qui ressort de la lecture du livre, est que «... les femmes sont incapables d'affronter la réalité de l'âge adulte, à savoir qu'elles sont seules responsables d'elles-mêmes. Tout, dans l'éducation qu'elles ont reçue, leur a dit qu'elles feraient partie de quelqu'un d'autre, qu'elles seraient protégées, entretenues, maintenues à flot par la félicité conjugale jusqu'au jour de leur mort.»

Une conjoncture peu favorable

Dans les écoles primaires, où on a observé depuis une dizaine d'années, une décroissance de la présence des femmes à la direction des écoles, on peut mentionner que, dans une période de décroissance, il existe la possibilité pour les directeurs adjoints du secondaire de postuler à des postes de directeurs d'écoles primaires,ce qui amène plusieurs hommes à remplacer des femmes à la direction des écoles primaires.

### 2.3 Le personnel de soutien scolaire

Étant donné l'absence de statistiques relatives au personnel de soutien travaillant dans l'ensemble des universités pour les dernières années, nous limiterons notre analyse au personnel oeuvrant dans les commissions scolaires et les cégeps.

#### 2.3.1 Dans les commissions scolaires

Perte d'effectifs très accusée

Alors que de 1975-1976 à 1981-1982, pour l'ensemble des commissions scolaires du Québec, le nombre d'enseignants réguliers au primaire et au secondaire baissait de 3 476[1], soit de près de 5%, celui du personnel de soutien administratif, composé de plus de 85% de femmes, accusait une diminution de 2 666 postes[2], ce qui représentait une perte de plus de 24% de ses effectifs.

---

1. De 71 859 à 68 378; «Personnel des commissions scolaires, ensemble des effectifs de l'enseignement régulier au primaire et au secondaire, selon le sexe et les catégories d'emploi». Direction des études économiques et démographiques, M.E.Q., données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

2. De 10 908 à 8 242; idem.

Ceci s'explique par le fait que les conventions collectives ne prévoient pas de «plancher d'emploi» pour les employés de soutien, comme c'est le cas pour les enseignants qui ont négocié un certain nombre de postes protégés.

Les commissions scolaires ont donc réalisé de substantielles économies en effectuant des coupes sombres dans les postes d'employés de soutien. Les tâches qui leur étaient auparavant dévolues sont maintenant soit assumées partiellement par les enseignants (encadrement des élèves aux repas, surveillance des élèves à la bibliothèque, prise en charge du matériel et des achats), soit remplacées par l'introduction, sur une échelle de plus en plus généralisée, de l'informatique dans leur milieu de travail. Dans un prochain avenir, la bureautique permettra de faire disparaître encore bien d'autres postes d'employées de soutien.

Or, les femmes occupant à l'heure actuelle un poste de soutien administratif ont en moyenne plus de 13 ans d'expérience professionnelle. Il ne semble pas que dans l'ensemble les commissions scolaires se préoccupent de leur perfectionnement ni ne leur donnent l'occasion de se recycler dans des secteurs d'activité moins menacés. Bien au contraire, les sommes prévues au chapitre du perfectionnement sont, ainsi qu'il nous l'a été rapporté, dépensées arbitrairement par certaines commissions scolaires en fonction de leurs propres critères. On nous a également rapporté que dans le climat actuel de rétrécissement de l'emploi, certaines employées de soutien s'étaient retirées des dossiers de promotion féminine pour ne pas risquer de perdre leur poste.

Mentionnons, en passant, que le «classement moquette» des employées de secrétariat, n'est toujours pas réglé: le classement de ces employées est toujours déterminé uniquement par l'importance relative du patron pour lequel elles travaillent et non par les tâches qu'elles accomplissent effectivement.

C'est ainsi que la secrétaire du directeur d'une école primaire, qui est amenée à exécuter un nombre de tâches extrêmement variées et nombreuses allant de la dactylographie aux relations avec les parents, est classée à un échelon moindre que la secrétaire d'un cadre de la commission scolaire, dont la description de tâches peut être plus limitée.

Les employées de soutien à temps partiel

On ne peut passer sous silence le cas des employées de soutien travaillant moins de 10 heures par semaine, qui se voient exclues des avantages prévus à la convention collective en matière d'ancienneté et de possibilités de mutation, soit les surveillantes d'élèves, les employées de cafétéria, le personnel assurant le service de garde en milieu scolaire (près de 90% de femmes). La commission scolaire qui les a engagées n'a aucune obligation à leur égard[1], aucune expérience de travail ne leur est reconnue, même si elles travaillent depuis des années au même poste, et leurs années de service ne leur sont pas créditées.

De la même façon, les employées recrutées sur une base temporaire grâce aux bons d'emploi ou aux subventions gouvernementales n'obtiennent jamais le

---

1. Seul leur salaire est reconnu incluant un certain pourcentage pour les avantages sociaux et les vacances.

statut d'employées régulières, même si leur période d'engagement est prolongée.

Dans ces deux derniers cas, ainsi qu'il nous l'a été rapporté, il s'agit de plus en plus de personnel surqualifié (diplômés d'université notamment), incapable de trouver du travail correspondant à leur compétence.

### 2.3.2 Dans les cégeps

Au cours des années 1978-1979 à 1981-1982, l'ensemble des effectifs des diverses catégories de personnel affectées à l'enseignement régulier[1], a augmenté en moyenne de 8%. En ce qui concerne le personnel de soutien administratif, (composé de 83% de femmes), l'accroissement n'a porté que sur les effectifs à temps partiel, qui ont crû de 1 220%[2], les effectifs à temps plein étant stables. Étant donné la situation précaire des employées à temps partiel, on peut considérer que le corps d'emploi des employées de soutien administratif a connu un recul, comparativement aux enseignants notamment, qui ont vu leurs effectifs à temps plein augmenter de plus de 12%[3], tandis que leurs effectifs à temps partiel baissaient légèrement.

---

1. Cadres, enseignants, personnel de soutien, etc.

2. Passant de 71 postes en 1978-79, à 937 en 1981-82. «Système d'information sur les organismes collégiaux», Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983. Données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

3. Passant de 8 726 postes en 1978-79 à 9 780 en 1981-82. Idem.

## 2.4 Les professionnels non-enseignants

De 1975-1976 à 1981-1982, 529 postes de professionnels non-enseignants ont été éliminés dans les commissions scolaires[1], soit plus de 13% du total. Leur cas s'assimile à celui des employés de soutien: les commissions scolaires se trouvant dans l'obligation de faire des économies et ne pouvant en réaliser de substantielles du côté des enseignants en raison des «planchers d'emploi» se sont rabattues sur les corps d'emploi non protégés par un «numerus clausus», ce qui est le cas pour les professionnels non-enseignants.

À la différence toutefois des employées de soutien administratif qui constituent un corps d'emploi féminin à 83%, celui des professionnels non-enseignants est un fief masculin (65% d'hommes).

## 2.5 Les enseignantes à temps partiel, les enseignantes occasionnelles

La situation de ces enseignantes peut être résumée par un mot: précarité.

---

1. En 1975-76: 3 974 postes, en 1981-82: 3 443 postes. «Personnel des commissions scolaires, effectifs à temps plein à l'enseignement régulier au primaire et au secondaire, selon le sexe et la catégorie d'emploi. Direction des études économiques et démographiques, M.E.Q., 1983. Données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

Éducation des adultes

En ce qui concerne l'éducation des adultes, la survie du secteur de l'éducation populaire est remise en cause, année après année. Or, les formateurs de ce secteur sont constitués à 65,9% de femmes (1 818 femmes en 1981-1982 pour l'ensemble des commissions scolaires)[1].

Cégeps

Dans les cégeps, alors que les femmes ne représentent que 35,1% de l'ensemble des effectifs de l'enseignement régulier, elles constituent 43,5% des effecfifs à temps partiel. De plus, les enseignantes totalisent, en moyenne, près de 2 ans de moins d'années de service que les enseignants[2], elles sont donc les premières touchées par les mises en disponibilité.

On compte actuellement, dans les Cégeps du Québec, 580 professeurs mis en disponibilité dont 314 sont des femmes, soit un taux de 54%, bien supérieur à la représentation féminine dans les effectifs d'enseignants (35,1%).

Universités

Dans les universités, de plus en plus, les chargés de cours assument une grande partie des tâches d'enseignement au 1er cycle. Or, leur situation est précaire:

---

1. «Les enseignants de l'éducation des adultes, dans les commissions scolaires, certaines caractéristiques démographiques. Direction générale de l'éducation des adultes, M.E.Q., 1982. Données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

2. Enseignantes: 6,7 années - enseignants: 8,4 années. «Personnel des Cégeps, années moyennes de service et salaires moyens de l'ensemble du personnel à temps plein et à l'enseignement régulier, selon le sexe et la catégorie d'emploi. Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983. Données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

leur contrat d'enseignement pour un ou deux cours étant renouvelé à toutes les sessions, leur statut d'enseignant est temporaire, même si certains d'entre eux sont réembauchés presque automatiquement (le quart d'entre eux a cinq ans d'expérience). De plus, ils ne jouissent pas d'avantages sociaux ni de bénéfices marginaux. Les emplois de chargés de cours n'offrent pas d'accès à des programmes de perfectionnement, à des emplois de recherche, à des postes de soutien académiques, en bref ils ne constituent pas une voie «étroite» d'accès à une carrière académique normale.

Les femmes occupent près du tiers de ces postes de chargés de cours. Pour l'ensemble du réseau de l'Université du Québec (9 constituantes) on retrouvait, en 1980, 276 professeures régulières (17.9% des effectifs) et 505 chargées de cours (26.6%), soit près du double d'effectifs dans cette dernière catégorie que dans la première.

Quant aux professeures-substituts, que des contrats de 2 à 4 ans lient aux universités, mentionnons que la proportion de femmes y est beaucoup plus élevée que celle des femmes engagées à titre de professeures régulières.

Cette situation d'un double marché du travail au sein des universités constitué d'un côté par la «voie royale» des emplois à temps plein et stables avec une retraite même après 65 ans pour les professeurs/professeures, et par la voie des emplois de seconde zone, à temps partiel, instables le plus souvent sans avantages sociaux ni bénéfices marginaux pour d'autres enseignants et enseignantes, n'est pas près de venir à terme;

il s'agit d'un choix délibéré que les administrations universitaires font dans le cadre des coupures budgétaires occasionnées par les diminutions des subventions gouvernementales.

Recommandation du Conseil relativement à la situation des femmes dans les diverses fonctions du système d'enseignement

Dans cette deuxième partie, nous avons examiné la situation des femmes dans les diverses fonctions du système d'enseignement. Contrairement, à la première partie de l'avis, dans laquelle les recommandations étaient réparties à la fin des divers chapitres, la recommandation relative à cette deuxième partie, est globale et s'applique à toute la deuxième partie.

Le Conseil considérant que:

Discrimination de la société à l'égard des femmes

- le confinement des femmes à certains niveaux d'enseignement (préscolaire et primaire), aux échelons inférieurs de la hiérarchie, et dans certaines disciplines et emplois classés traditionnellement comme féminins (secrétariat, techniques infirmières, éducation, arts et lettres) n'est qu'une des manifestations de la discrimination qui est faite aux femmes dans notre société qui se réflète également dans le système d'éducation et qui se traduit par un conditionnement des filles dès le plus jeune âge à leur rôle de «femmes», épouses et mères.

Le conditionnement auquel sont sujettes les filles

- sur le plan des études, la première manifestation visible de ce conditionnement est observée en 5e secondaire où les filles, bien qu'obtenant des résultats supérieurs aux garçons en mathématiques,

se détournent massivement des disciplines scientifiques et empruntent la voie anémiée des disciplines et emplois qui leur sont assignés par la tradition; ces emplois[1] présentent la caractéristique suivante: ils impliquent le service à autrui, le dévouement, la «vocation», et le plus souvent, constituent des emplois de pure exécution, la conception étant laissée aux hommes.

Le Conseil considérant que:

L'amendement à la Charte des Droits de la Personne qui permet les programmes d'accès à l'égalité

- il existe un programme d'accès à l'égalité qui est permis par les articles 86.1 à 86.7 qui amendent la charte des Droits de la Personne et dont la promulgation est prévue pour le printemps 1984; qu'en vertu de ces dispositions, tout programme d'accès à l'égalité devra être approuvé par la Commission des droits de la personne, qui est requise de prêter son assistance à son élaboration.

Les diverses mesures prévues dans un programme d'accès à l'égalité

- la mise sur pied d'un tel programme d'accès à l'égalité est essentielle; que sa réalisation s'étendra sur plusieurs années et comprendra un train de mesures dont certaines seront applicables dans un premier temps, soit des mesures de soutien et des mesures d'égalité des chances; qu'il comportera aussi des mesures applicables dans un deuxième temps, les mesures de redressement, qui nécessiteront une étude

---

1. De plus, d'après le dernier recensement du Canada, de 1981, les hommes gagnent systématiquement plus que les femmes à égalité de statut, d'âge et de niveau d'éducation. Si l'on compare les salaires, on constate qu'un homme qui n'a qu'une 9ième année de scolarité gagne légèrement plus qu'une femme titulaire d'une maîtrise ou d'un doctorat universitaire (15 698 $ par rapport à 15 527 $ dans le groupe d'âge de 25 à 34 ans).

de diagnostic à l'échelon local et régional, assortie de l'évaluation de leur impact dans le milieu et des besoins de sensibilisation de ce même milieu pour mener à bien l opération d'accès à l'égalité.

Pour définir les trois sortes de mesures préconisées dans le cadre d'un tel programme, on peut dire que:

les mesures de soutien visent à régler certains problèmes du groupe visé (les femmes) mais elles sont accessibles à tous.

On peut citer comme exemple, la généralisation d'un système de garderies, les cours de recyclage offerts aux employés dont le poste est menacé par les développements technologiques, ou encore des cours de sensibilisation dispensés aux élèves de 3e secondaire sur les nécessités de se préparer à une vie d'adulte autonome financièrement.

Les mesures d'égalité des chances visent à assurer une égalité d'accès à un droit. On peut nommer comme exemple la formation de classes dans les disciplines scientifiques comportant dans la mesure du possible 50% de filles et 50% de garçons, avec de fortes incitations auprès des filles pour qu'elles s'y inscrivent si leur nombre s'avérait insuffisant ou encore, des concours de promotion ouverts à tout le monde, mais comportant l'envoi de lettres de relance aux femmes admissibles seulement; la désexisation du processus d'affichage des concours de recrutement et de formation, la constitution de comités

de sélection mixtes, des programmes de relève de cadres acceptant des candidats sur une base de proportionalité de représentation.

Finalement, les mesures de redressement visent à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels. On peut citer les programmes de relève ouverts aux femmes seulement, les programmes de rattrappage en sciences offerts uniquement aux filles, l'institution de stages en situation de gestion avec support de genre «tutorat» accessibles aux seules femmes, les postes de cadres «réservés» aux femmes.

L'élaboration précise du contenu de ces trois séries de mesures devra s'inscrire dans le cadre d'une démarche de changement planifié conçue par les divers agents et institutions impliqués sous la coordination du ministère de l'Éducation. Cette démarche suppose l'élaboration de mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés, d'identifier les difficultés rencontrées et de déterminer les réajustements nécessaires.

La contribution des divers agents éducatifs

- La contribution des divers agents et institutions du système d'éducation est requise pour élaborer ce programme d'accès à l'égalité: commissions scolaires et écoles, cégeps, universités, syndicats, sous l'égide de la Commission des droits de la personne qui procurera une aide technique. La coordination du programme pourra être assurée par un service du ministère de l'Éducation

connaissant bien tout le réseau et sensibilisé à la condition féminine: le Bureau de coordination à la condition féminine, qui dispose déjà d'une infrastructure de communication intra-réseau.

Ainsi qu'une expérience de promotion féminine dans le réseau des Affaires Sociales en témoigne, pour être réellement efficace, une infrastructure de répondantes dans un réseau comme celui des Affaires Sociales ou l'Éducation, exige une grande disponibilité de temps et d'énergie de la part des responsables en place dans chaque institution. Les conditions de succès d'une telle opération présupposent que les répondantes soient, soit dégagées de leurs responsabilités habituelles, soit recrutées sur une base contractuelle pour s'occuper uniquement de ce dossier.

La Commission des droits de la personne, avec laquelle des contacts ont été pris pour définir la nature de l'aide technique qu'elle pourrait apporter dans ce dossier, insiste beaucoup sur la qualité et la pertinence des études à mener dans la phase diagnostique, avant d'envisager les mesures de redressement qui s'imposeront. Il est hors de doute que l'expertise de la Commission permettra de maximiser la portée de l'opération «égalité d'accès», qui comportera plusieurs volets.

En vertu de ce qui précède, le Conseil recommande donc au ministre de l'Éducation:

17° *la mise sur pied d'un programme d'accès à l'égalité visant à assurer une plus juste représentation des femmes à tous les niveaux et secteurs du système d'éducation en tant qu'étudiantes et travailleuses (enseignantes, cadres, employées de soutien, etc.).*

## CONCLUSION

Les consultations faites par le Comité chargé de l'étude se sont avérées très révélatrices: elles ont clairement fait ressortir que les problèmes qui avaient été identifiés il y a 5 ans étaient loin d'être réglés et que, dans certains cas, ils s'étaient même aggravés[1]: les femmes occupent dans notre société en général, et dans le système d'éducation en particulier, un champ très limité des études et des emplois disponibles, et elles n'accèdent pour ainsi dire pas au pouvoir.

Leur situation ne s'est pas améliorée au cours de la dernière décennie, bien au contraire, il y a moins de femmes cadres aujourd'hui qu'il y en avait il y a quelques années.

Alors que l'institution du mariage est minée par la vague sans précédent des divorces, un grand nombre de femmes continuent à tabler sur la dépendance en considérant leur travail comme temporaire et non pas dans une perspective de carrière porteuse de valorisation personnelle et d'une plus grande autonomie.

La réalité, cependant, est tout autre, puisque la participation des femmes au marché du travail n'a cessé d'augmenter depuis le début du siècle et s'est fortement accélérée depuis dix ans pour atteindre plus de 50% en 1975, pendant l'Année Internationale de la Femme.

---

1. Pour mémoire, rappelons que le Conseil avait identifié, en 1979, comme problèmes, notamment: une distinction basée sur le sexe dans les différents secteurs des études et du travail (99% des infirmières étaient des femmes et seulement 9% des médecins chirurgiens en étaient) et une représentation inégale des femmes et des hommes aux divers niveaux d'enseignement et dans la hiérarchie scolaire.

On s'explique mal, dans ce contexte, le choix déplorable des filles pour les mêmes options scolaires cul-de-sac, dans des secteurs en surplus de main d'oeuvre, alors que les sciences pures et appliquées, le génie et les technologies nouvelles constituent les disciplines de l'avenir.

Ces choix sans issue sont également de mauvaise augure pour l'avenir: ils hypothèquent lourdement la contribution des femmes à la société de demain, car on ne prépare pas de relève, pas de femmes qualifiées dans les secteurs de pointe, pas de femmes admissibles à des postes de cadres.

Nos consultations ont également fait apparaître l'absolue nécessité d'agir concrètement pour redresser des situations inégalitaires et de ne plus se retrancher derrière un discours prônant l'égalité théorique des droits. Toute société soucieuse de justice sociale ne peut tolérer que plus de 50% de ses citoyens voient leurs talents laissés en friche et occupent des emplois de seconde zone tout simplement parce qu'ils font partie du «deuxième sexe».

C'est dans l'espoir de voir le système d'éducation, dans son ensemble, redoubler d'efforts et d'énergies pour assurer enfin la promotion des femmes au sein de la société québécoise que le Conseil émet cet avis. Le ralentissement ou la réduction des interventions à cet égard hypothèqueraient gravement l'avenir des Québécoises et des Québécois.

## LISTE DES RECOMMANDATIONS

À la lumière des deux analyses de situation présentées dans les deux premières parties de cet avis, le Conseil émet les recommandations suivantes:

Le Conseil recommande que le ministère de l'Éducation, de concert avec les divers agents éducatifs:

1° Étudie les aspirations, besoins et valeurs des filles de 4e et 5e secondaire pour déterminer les modalités et étapes de réalisation d'un programme de sensibilisation aux choix scolaires et professionnels qui leur serait destiné, et qui pourrait être intégré au programme d'«Éducation au choix de carrière».

2° Mette sur pied subséquemment un tel programme de sensibilisation qui comprendrait 2 volets:

- Un volet «prise de conscience des réalités de la vie en société d'aujourd'hui» qui pourrait exposer les statistiques relatives à l'emploi et au chômage, au mariage et au divorce et permettrait de faire comprendre aux filles la nécessité devant laquelle elles seront placées d'assurer leur autonomie financière et de se réaliser par leur travail.

- Un volet relatif aux choix scolaires et professionnels qui pourrait élargir leur éventail d'options, tout particulièrement dans le cadre du changement technologique. Ce volet pourrait présenter maints exemples de femmes qui exercent des professions non traditionnelles auxquelles les filles pourraient facilement s'identifier.

3° Révise le jeu «Vire-Vie» pour le mettre à jour et en simplifier l'utilisation.

4° Mette sur pied, au sein de chaque institution d'enseignement, un «comité des droits» formé de représentants des étudiants, des enseignants, de la direction et des employés de soutien, pour entendre tous les cas de discrimination et de harcèlement sexuel qui seraient portés à sa connaissance.

5° Prépare, à l'intention des concepteurs et des éditeurs de manuels soumis à la grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires, des modèles et des exemples permettant la désexisation des rôles sociaux pour leur faciliter la tâche.

6° Accorde, aux commissions scolaires et aux écoles, des crédits non transférables à d'autres postes budgétaires pour renouveler le matériel scolaire existant et mettre à jour les bibliothèques scolaires dans un objectif de désexisation.

Le Conseil recommande que les collèges et universités:

7° Procèdent à des études visant à détecter les éléments sexistes contenus dans le matériel pédagogique et en publicise les résultats pour y sensibiliser le corps professoral.

Le Conseil recommande que les organismes subventionnaires:

8° Accordent des fonds non transférables aux collèges et universités pour qu'ils procèdent à ces études visant à détecter les éléments sexistes dans le matériel pédagogique.

Le Conseil recommande au ministre de l'Éducation:

9° Que lors de la révision des programmes, des objectifs de désexisation soient intégrés à leur contenu au moment même de leur conception. Les objectifs doivent avoir fait l'objet de recherches préliminaires exclusives pour permettre de désexiser les rôles sociaux, de mieux mettre en valeur les contributions de femmes à divers domaines et pour sensibiliser les étudiants à la condition féminine.

10° Que dans le cas de programmes déjà révisés sans tenir compte de cet objectif de désexisation, des guides pédagogiques soient préparés pour permettre aux enseignants de suppléer aux carences des programmes qu'ils enseignent.

11° Qu'en ce qui concerne la politique d'éducation des adultes, il faudra, lorsque son élaboration sera terminée, s'assurer qu'elle réponde aux besoins éducatifs des femmes.

12° Qu'il produise et diffuse des documents de sensibilisation au sexisme incluant des états de situation étoffés dont la présentation aux enseignants devrait être assortie d'activités d'animation et de discussion en groupes.

13° Qu'il introduise cette préoccupation de sensibilisation au sexisme dans tous les aspects de rôle d'éducateur(trice) et non pas en marge ou en ajout.

14° Qu'il incorpore cette dimension comme partie intégrante du programme de la formation et du perfectionnement des enseignantes et enseignants.

15° Qu'il produise et diffuse des guides d'activités et des études soulignant la contribution des femmes dans divers domaines, et présentant des femmes dans des rôles non stéréotypés.

16° Qu'il incite tous les intervenants (professeurs, orienteurs) qui travaillent auprès de jeunes à stimuler les filles à poursuivre leurs études dans des voies non traditionnellement féminines.

17° Qu'il mette sur pied un programme d'accès à l'égalité visant à assurer une plus juste représentation des femmes à tous les niveaux et secteurs du système d'éducation en tant qu'étudiantes et travailleuses (enseignantes, cadres, employées de soutien, etc.).

## ANNEXE A

## LES PERSONNES CONSULTÉES

Le comité a rencontré à Montréal:

- 2 femmes-cadres: Mmes Sarah Paltiel, directrice générale du Cégep Dawson et Louise Pelletier-Hétu, directrice adjointe à l'École Honoré-Merci..

- 4 répondantes institutionnelles et syndicales de condition féminine: Mmes Lesley Lee (CSN), Marie Gagnon et Rosette Côté (CEQ), Diane Doray-Bolton (Université Concordia).

- 5 professeures-chercheures et responsables de formation: Mmes Suzanne Dumont (Collège Bois-de-Boulogne), Suzanne Landry et Jacqueline Lamothe (G.I.R.F. de l'UQAM), Claudie Solar (Université de Montréal), Carmelle Thérien (UQAM).

- Une journaliste spécialiste des réseaux d'entraide féminine: Mme Claire Harting, du Journal de Montréal.

- Une représentante du «Bottin des Femmes»: Mme Stella Baudot.

- La présidente et le directeur du service de l'éducation de la Commission des Droits de la Personne: Mme Francine Fournier et M. Yves Côté.

- Mme Nicole Daigle, employée de soutien (CSN).

Le comité a rencontré à Québec:

- 2 femmes-cadres: Mmes Thérèse Ouellet, directrice générale de la CECQ et Diane Provencher, directrice générale de la Commission scolaire de Beauport.

- La coordonnatrice de la condition féminine à l'Université Laval: Mme Francine Roy.

- 2 étudiantes: Mlles Lucie Reimnitz et Pascale Raymond, Cégep de Sainte-Foy.

- La directrice du Bureau de la condition féminine au ministère de l'Éducation: Mme Diane Gagnon.

- Mme Ann Robinson.

De plus, la secrétaire du comité a rencontré à Québec, au ministère de la Fonction Publique: Madame Michelle Lejeune, sous-ministre adjointe, Madame Marie-Paule Dubé, coordonnatrice du secteur femmes et Madame Chantal Yvon et, à l'Université Laval, Madame Louise Beaulieu, chargée d'enseignement à la faculté des Sciences de l'Éducation.

ANNEXE B

DOCUMENTATION

## 1. MATÉRIEL SCOLAIRE

1.1 «La désexisation du matériel scolaire: une opération du dossier de la C.C.F. en matière d'éducation», Michèle Violette, coordination à la condition féminine, MEQ, septembre 1983.

1.2 «Grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires dans le matériel didactique imprimé, édition révisée», publiée par la direction du matériel didactique, Direction générale du développement pédagogique, MEQ, mars 1982 (extraits).

1.3 Dossier «Discrimination et stéréotypes discriminatoires», publié dans Vie pédagogique, octobre 80.

## 2. ORIENTATION

2.1 «Les actions du ministère de l'Éducation dans le dossier de l'orientation des filles», Michèle Berthelot, coordination à la condition féminine, secteur de la planification, MEQ, avril 1983.

2.2 «L'orientation professionnelle», corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec, vol. 15, no 5, février 1980.

2.3 «L'orientation des filles en milieu scolaire», résultats du sondage effectué à l'automne 1976 auprès des conseillers d'orientation et spécialistes de l'information scolaire et professionnelle de la province de Québec, analyse faite par Lise Dunnigan, Service de la recherche, Conseil du statut de la femme, novembre 1977.

## 3. PROGRAMMES

3.1 «Doit-on abolir le diplôme d'études collégiales en secrétariat ou non?», Suzanne Messier, service de la recherche, Conseil du statut de la femme, février 1983.

3.2 «Le Conseil supérieur de l'éducation et la condition féminine», note au ministre de l'Éducation, adoptée à la 220e réunion, le 30 mars 1979, et préparée à l'occasion de la parution du rapport du Conseil du statut de la femme «pour les québécoises: égalité et indépendance».

3.3 «Wasted potential», Robin Ward, publié dans the Times educational supplement, nov. 4, 1983.

3.4 «Aperçu de quelques programmes américains d'incitation aux carrières scientifiques et aux métiers non traditionnels pour les filles», Hélène Lévesque, coordination à la condition féminine, MEQ, 1983.

## 4. VIE ÉTUDIANTE

4.1 «L'Université Laval au féminin», rapport du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval, 1980.

4.2 «L'instruction au féminin: forcer l'accès du savoir», Michèle Pérusse, publié dans Éducation-Québec, janvier 1979.

4.3 «Les femmes ont-elles les mêmes chances?», Suzanne Dumont-Henry, Prospective, avril 1981.

4.4 «La formation des adultes: les femmes», Claire Chénard et Lise Frenette, service de la recherche, mémoire présenté à la Commission d'étude sur la formation des adultes par le Conseil du statut de la femme, 1980.

4.5 «La reconnaissance des acquis expérientiels des femmes aux États-Unis» Marthe Sansregret, publié par le Cégep John Abbott en collaboration avec la Direction générale de l'éducation des adultes, MEQ, 1983.

4.6 «Classroom climate for women: the tip of the iceberg», Roberta M. Hall, AAHE Bulletin, oct. 1983.

## 5. PRATIQUE PÉDAGOGIQUE

5.1 «Le sexisme: défi pour les éducateurs», par Diane Gagnon, publié dans Vie pédagogique no 9, octobre 1980.

5.2 «L'action de l'enseignante en classe», par Danielle Wolfe Blanchard, publié dans Vie pédagogique, no 9, octobre 1980.

## 6. STATISTIQUES SUR LA PRÉSENCE DES FEMMES EN ÉDUCATION

6.1 Constats: «Statistiques sur la présence des femmes en éducation», rapport non encore publié, juillet 1983, données obtenues de Louise Barrette, agente de recherche, coordination à la condition féminine, MEQ.

6.2 «L'accès à l'université», document de travail, Robert Maheu, service de la démographie scolaire, MEQ, janvier 1983.

6.3 «La progression des élèves au secondaire et au collégial; premiers résultats: 1976 à 1981», doc. 61, Robert Maheu, Daniel Maisonneuve, secteur de la planification, DIrection des études économiques et démographiques, MEQ, août 1982.

6.4 «Analyse sociale de l'éducation», Renée Cloutier, Jean Moisset, Roland Ouellet, Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval, département d'administration et politique scolaire, Boréal Express, 1982.

6.5 «Chiffres en main» statistiques sur les québécoises, par Suzanne Messier, Conseil du statut de la femme, 1981.

6.6 «L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec», mémoire du Conseil du statut de la femme, décembre 1976.

## 7. STATISTIQUES RELATIVES À L'EMPLOI DES FEMMES EN ÉDUCATION

7.1 «Chiffres en main» statistiques sur les québécoises, par Suzanne Messier, Conseil du statut de la femme, 1981.

7.2 «Statistiques de professeurs et professeures à l'emploi des différents départements universitaires du Québec», F.A.P.U.Q., mars 1981.

7.3 «La situation de la femme dans la vie universitaire du Canada», extrait du Rapport de la Commission sur les études canadiennes «où trouver l'équilibre?», Thomas H.B. Syms et James E. Page, Association des Universités et Collèges du Canada, 1984.

7.4 «La situation des femmes à l'université du Québec à Montréal, 1980», Joanne Daigle, Jennifer Stoddart, mise à jour du mémoire de 1978.

7.5 Colloque «pourquoi 50% de l'enseignement universitaire est-il assumé par des temps partiels?» S.C.C.U.Q.-C.S.N., F.N.E.E.Q., 1983.

7.6 «Chargées et chargés de cours: le temps partiel de l'enseignement universitaire» mémoire présenté à la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, 16 septembre 1982.

7.7 Statistiques sur le personnel à l'emploi des commissions scolaires, organismes, collèges, universités et dans le secteur de l'éducation des adultes fournies par Louise Barrette, Bureau de la Condition Féminine, M.E.Q.

## 8. LITTÉRATURE RELATIVE À L'EMPLOI EN GÉNÉRAL DES FEMMES

8.1 «Microtechnologie et emploi: question d'importance pour les femmes», Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, juillet 1982.

8.2 «Problèmes des femmes immigrantes sur le marché du travail canadien», Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, janvier 1979.

8.3 «Perception et actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé», thèse de Mme Francine Harel-Giasson (administration), École des Hautes études commerciales, Université de Montréal, janvier 1981.

8.4 «Résultats de l'enquête sur les femmes professionnelles du Gouvernement du Québec», Comité des femmes du SPGQ, juin 1979.

8.5 «Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi», Renée Charpentier, service de la recherche, Conseil du statut de la femme, janvier 1982.

8.6 «Femmes, travail et entreprises» document témoin du colloque tenu le 28 octobre 1982 par l'École des Hautes études commerciales à Montréal (extraits).

8.7 «La recherche sur les femmes du Québec: bilan et bibliographie», Denise Lemieux et Lucie Mercier, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982.

8.8 «Femmes médecins d'aujourd'hui», Nicole Dedobbeleer et al, publié dans le médecin du Québec, juillet 1979.

# ANNEXE 1

Personnel des commissions scolaires, des cégeps et des universités. Ensemble du personnel enseignant de l'enseignement régulier, selon le sexe et l'ordre d'enseignement. Québec, de 1975-1976 à 1981-1982. Calcul du taux de féminité.

| ORDRE D'ENSEIGNEMENT | 1975-75 | | 1976-77 | | 1977-78 | | 1978-79 | | 1979-80 | | 1980-81 | | 1981-82 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Femmes: | | | | | | | | | | | | | | |
| Préscolaire | 2 596 | 97.7 | 2 691 | 99.5 | 2 496 | 99.7 | 2 678 | 99.7 | 2 755 | 99.6 | 3 286 | 99.1 | 3 099 | 99.2 |
| Primaire | 22 782 | 90.4 | 24 649 | 89.2 | 23 760 | 89.0 | 23 469 | 88.2 | 23 052 | 88.0 | 17 384 | 89.2 | 17 102 | 88.7 |
| Secondaire | 15 197 | 42.4 | 15 040 | 41.7 | 14 318 | 41.1 | 13 566 | 40.2 | 12 943 | 39.5 | 9 024 | 42.2 | 8 641 | 40.8 |
| DAEA | 5 786 | 73.1 | 5 981 | 70.0 | 6 773 | 70.2 | 6 132 | 69.6 | 6 216 | 69.4 | - | - | - | - |
| Collégial | | - | | - | | - | 3 717 | 33.3 | 3 772 | 33.9 | 3 838 | 34.4 | 4 096 | 35.1 |
| Universitaire | 992 | 15.0 | 1 039 | 15.5 | 1 043 | 15.3 | 1 081 | 15.5 | 1 109 | 15.8 | 1 124 | 16.1 | - | - |
| Hommes: | | | | | | | | | | | | | | |
| Préscolaire | 60 | 2.3 | 13 | 0.5 | 7 | 0.3 | 7 | 0.3 | 11 | 0.4 | 29 | 0.9 | 26 | 0.8 |
| Primaire | 2 412 | 9.6 | 2 971 | 10.8 | 2 939 | 11.0 | 3 139 | 11.8 | 3 155 | 12.0 | 2 105 | 10.8 | 2 177 | 11.3 |
| Secondaire | 20 622 | 57.6 | 20 999 | 58.3 | 20 540 | 58.9 | 20 211 | 59.8 | 19 787 | 60.5 | 12 353 | 57.8 | 12 538 | 59.2 |
| DAEA | 2 129 | 26.9 | 2 559 | 30.0 | 2 876 | 29.8 | 2 678 | 30.4 | 2 745 | 30.6 | - | - | - | - |
| Collégial | | | | | | | 7 461 | 66.7 | 7 353 | 66.1 | 7 321 | 65.6 | 7 578 | 64.9 |
| Universitaire | 5 637 | 85.0 | 5 652 | 84.5 | 5 751 | 84.7 | 5 820 | 84.5 | 5 904 | 84.2 | 5 857 | 83.9 | - | - |

* Source: données obtenues de Madame Louise Barrette, CCF, MEQ

# ANNEXE 2

Personnel des commissions scolaires. Ensemble du personnel de direction des écoles primaires et secondaires, selon le sexe et le corps d'emploi, Québec 1981-82.

| Corps d'emploi | Ensemble des écoles primaires | | | Ensemble des écoles secondaires | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **FEMMES** | N | % concentration | % féminité | N | % concentration | % féminité |
| Directeur | 621 | 81,4 | 33,0 | 58 | 28,0 | 10,4 |
| Directeur adjoint | 142 | 18,6 | 44,7 | 149 | 72,0 | 17,3 |
| TOTAL | 763 | 100,0 | 34,7 | 207 | 100,0 | 14,6 |
| **HOMMES** | N | % concentration | % féminité | N | % concentration | % féminité |
| Directeur | 1260 | 87,7 | 67,0 | 502 | 41,4 | 89,6 |
| Directeur adjoint | 176 | 12,3 | 55,3 | 710 | 58,6 | 82,7 |
| TOTAL | 1436 | 100,0 | 65,3 | 1212 | 100,0 | 85,4 |

Source: Direction de la Planification sectorielle et des systèmes (données obtenues de madame Louise Barrette, coordonnatrice féminine, MEQ).

# ANNEXE 3

Personnel des Cégeps. Ensemble du personnel de direction des cégeps, selon le sexe et le corps d'emploi. Québec 1981-82. Calcul des taux de concentration et de féminité.

| Corps d'emploi | F | M | % con. | % fém. |
|---|---|---|---|---|
| Directeur général | 2 | 45 | 4,9 | 4,3 |
| Directeur des Services pédagogiques | 3 | 46 | 7,3 | 6,1 |
| Directeur des Services aux étudiants | 1 | 35 | 2,4 | 2,8 |
| Directeur des Services de l'équipement | 0 | 30 | 0,0 | 0,0 |
| Directeur des Services du personnel | 5 | 26 | 12,2 | 16,1 |
| Secrétaire général | 3 | 35 | 7,3 | 7,9 |
| Coordonnateur des moyens d'enseignement | 5 | 18 | 12,2 | 21,7 |
| Chef instructeur | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 |
| Adjoint au directeur des Services pédagogiques | 5 | 82 | 12,2 | 5,7 |
| Coordonnateur de l'informatique | 1 | 11 | 2,4 | 8,3 |
| Coordonnateur de secteur | 4 | 41 | 9,8 | 8,9 |
| Coordonnateur de la recherche & expérimentation | 0 | 2 | 0,0 | 0,0 |
| Directeur des Services financiers | 0 | 33 | 0,0 | 0,0 |
| Coordonnateur des Services aux étudiants | 3 | 11 | 7,3 | 21,4 |
| Coordonnateur de l'aide pédagogique individuel. | 0 | 4 | 0,0 | 0,0 |
| Directeur des Services administratifs | 0 | 11 | 0,0 | 0,0 |
| Coordonnateur de l'éducation aux adultes | 2 | 23 | 4,9 | 8,0 |
| Coordonnateur des Services du personnel | 5 | 20 | 12,2 | 20,0 |
| Coordonnateur des Services financiers | 2 | 5 | 4,9 | 28,6 |
| Coordonnateur des Services de l'équipement | 0 | 11 | 0,0 | 0,0 |
| Directeur de campus | 0 | 11 | 0,0 | 0,0 |
| Directeur adjoint de campus | 0 | 7 | 0,0 | 0,0 |
| Total: | 41 | 508 | 100,0 | 7,5 |

Notes: Les diverses catégories des corps d'emploi «Coordonnateur des moyens d'enseignement» et «Directeur adjoint de campus» ont été regroupés sous un seul vocable correspondant.

Source: «Système d'information sur les personnels des organismes collégiaux (SPOC)», Direction générale de l'enseignement collégial, MEQ, 1983. Données obtenues de Madame Louise Barrette, CCF, MEQ.

# ANNEXE 4

Personnel des universités. Ensemble du personnel de direction des universités, selon le sexe et le titre d'emploi, Québec, 1980-81. Calcul des taux de concentration et de féminité.

| Titre d'emploi | 1980-81 | | |
|---|---|---|---|
| Femmes | N | % C. | % F. |
| Doyen | 3 | 1,8 | 4,1 |
| Vice-doyen | 16 | 9,9 | 12,6 |
| Directeur (1) | 11 | 6,8 | 16,2 |
| Directeur de département | 62 | 38,3 | 11,6 |
| Autres fonctions administratives | 16 | 9,9 | 12,7 |
| Directeur (non enseignant) (2) | 54 | 33,3 | 11,2 |
| Total | 162 | 100,0 | 11,4 |
| Hommes | | | |
| Doyen | 71 | 5,6 | 95,9 |
| Vice-doyen | 111 | 8,8 | 87,4 |
| Directeur | 57 | 4,5 | 83,8 |
| Directeur de département | 479 | 38,2 | 88.5 |
| Autres fonctions administratives | 110 | 8,7 | 87,3 |
| Directeur (non enseignant) | 430 | 34,2 | 88,8 |
| Total | 1258 | 100,0 | 88,6 |

Notes: 1) Équivalent au doyen

2) Le personnel de direction non enseignant comprend le directeur et le ou les directeur-adjoints aux recteurs, président, vice-président, principal, vice-principal. Ils sont assez nombreux pour justifier une classe d'emploi distincte.

Source: Direction générale de la recherche et de l'enseignement universitaire. Direction de la recherche et du développement, MEQ, 1983. Données obtenues de Madame Louise Barrette, CCF, MEQ.